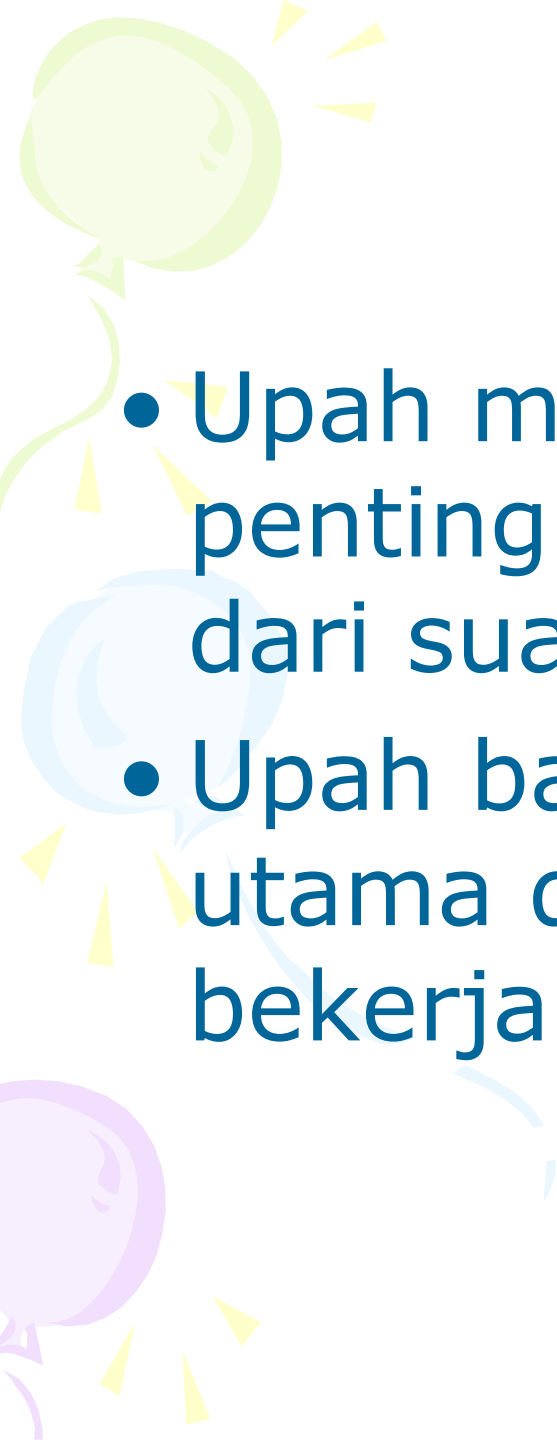
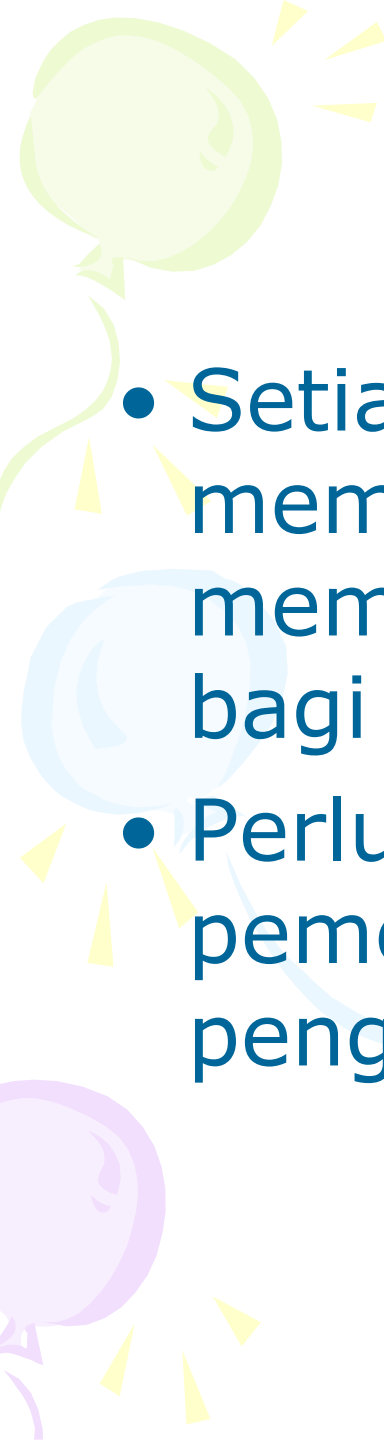



The background features several large, stylized, overlapping swirls in light green, light blue, and light purple. Scattered throughout the background are numerous small, yellow, triangular shapes, some pointing upwards and others downwards, creating a festive or celebratory feel.

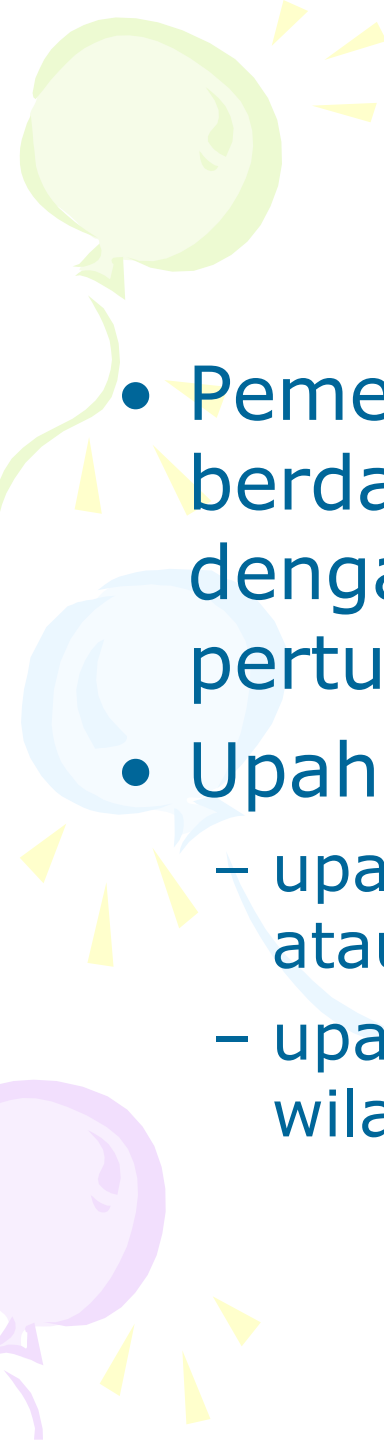
Hukum Perburuhan (Kuliah IX)

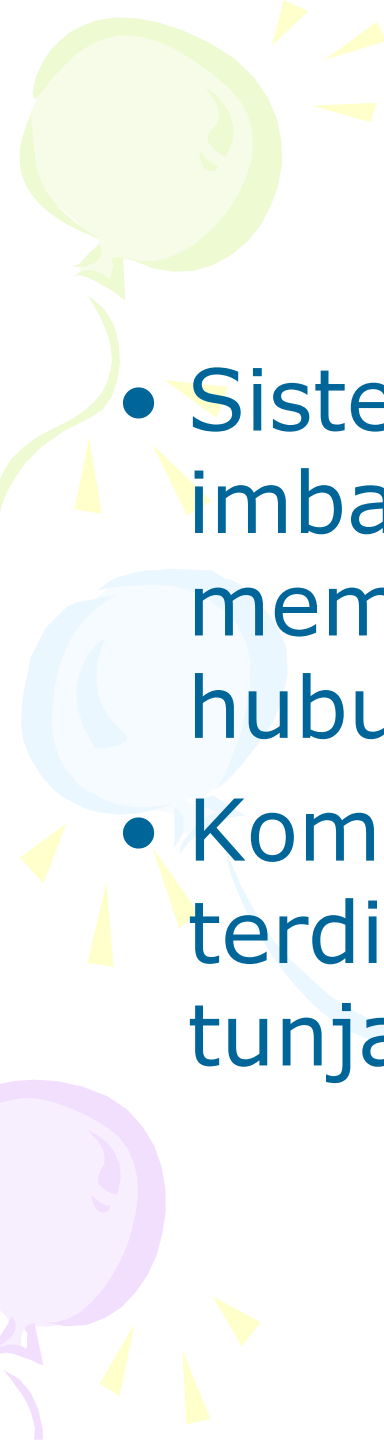
Copyright by dhoni.yusra
Perlindungan Upah

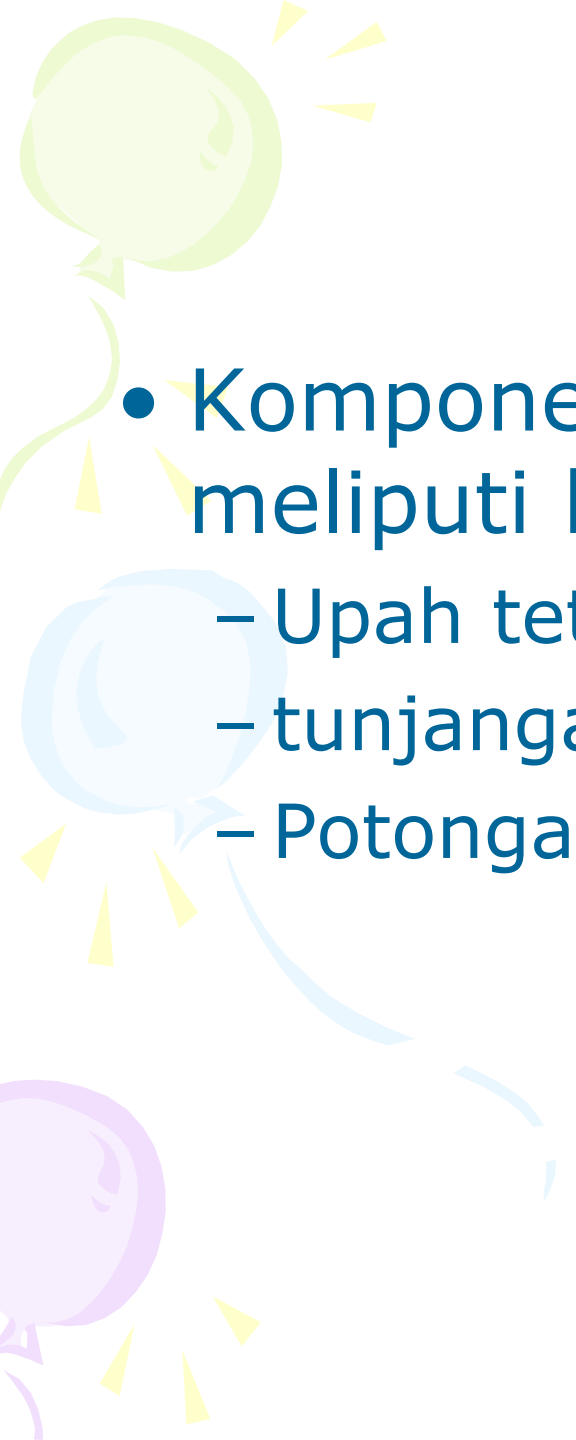
- 
- Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja.
 - Upah bahkan merupakan tujuan utama dari seorang dalam bekerja

- 
- A decorative graphic on the left side of the slide featuring three balloons: a green one at the top, a light blue one in the middle, and a purple one at the bottom. Each balloon has a string and is surrounded by several small, yellow, triangular streamers.
- Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
 - Perlu ada perlindungan dari pemerintah mengenai masalah pengupahan

- 
- Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :
 - upah minimum;
 - upah kerja lembur;
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - bentuk dan cara pembayaran upah;
 - denda dan potongan upah;
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan

- 
- Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
 - Upah minimum dapat terdiri atas :
 - upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

- 
- Sistem remunerasi atau pemberian imbalan suatu perusahaan memberikan pengaruh kuat hubungan industrial
 - Komponen upah buruh biasanya terdiri dari upah pokok dan berbagai tunjangan

- 
- A decorative graphic on the left side of the slide featuring three balloons: a green one at the top, a light blue one in the middle, and a purple one at the bottom. Each balloon has a streamer and several yellow triangular flags attached to it.
- Komponen upah buruh dapat meliputi komponen-komponen :
 - Upah tetap
 - tunjangan
 - Potongan-potongan



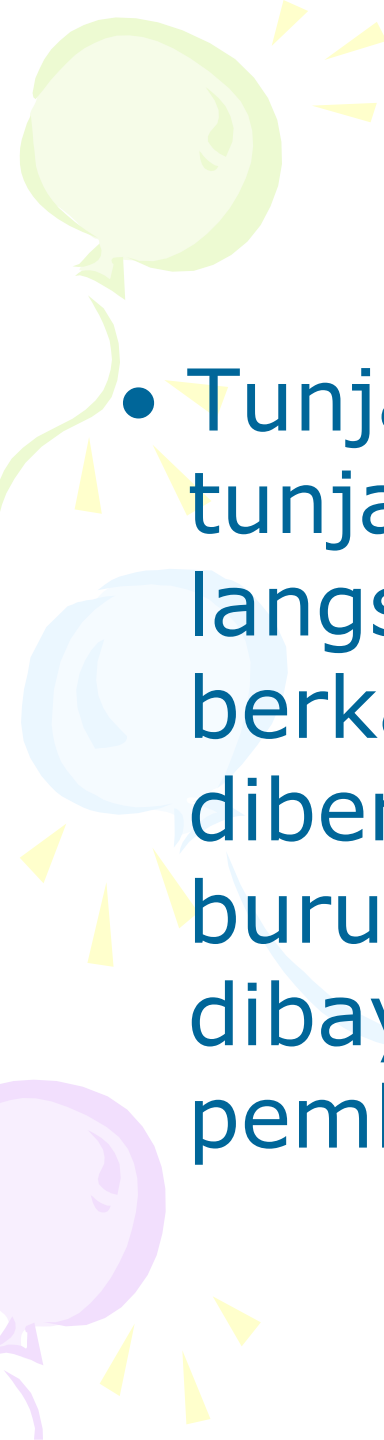
Upah tetap

- Upah pokok (biasanya dikaitkan dengan upah minimum)
- Tunjangan keluarga
- Tunjangan masa kerja



Macam Tunjangan

- Tunjangan Tetap, yaitu tunjangan yang dibayarkan secara teratur karena berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, kehamilan.
- Tunjangan makan, transportasi dapat dijadikan tunjangan pokok/ tetap asalakan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh.

- 
- Tunjangan tidak tetap, adalah tunjangan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok



Jenis-jenis Tunjangan

- Tunjangan makan
- Tunjangan transportasi
- Tunjangan kesehatan
- Tunjangan pendidikan
- Bonus prestasi
- Insentif untuk pekerjaan per satuan hasil
- Tunjangan kerja shift
- Tunjangan tugas khusus
- Tunjangan kopi
- Lembur hari kerja
- Lembur hari Minggu
- Lembur hari Libur




Potongan-potongan


- Jamsostek
- Pajak penghasilan
- Iuran serikat pekerja

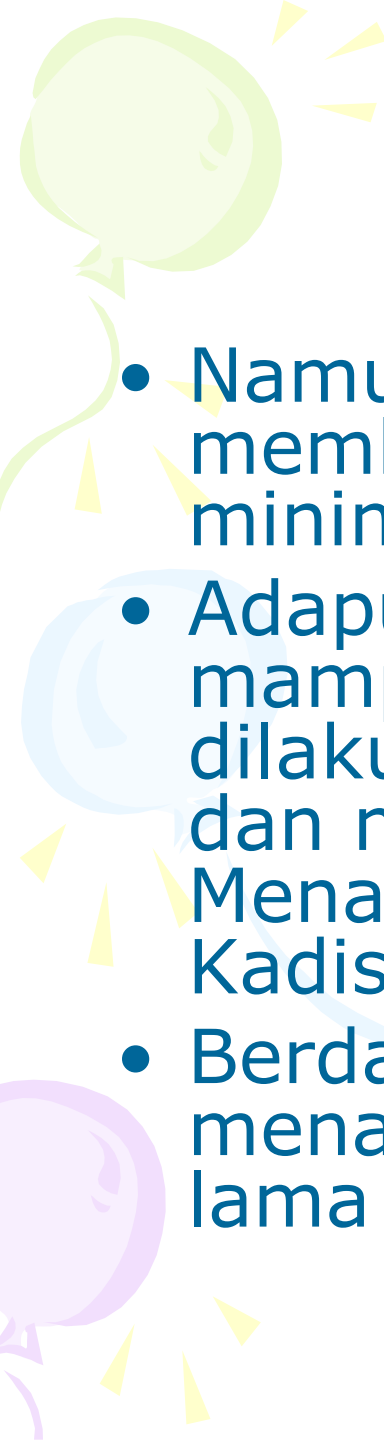


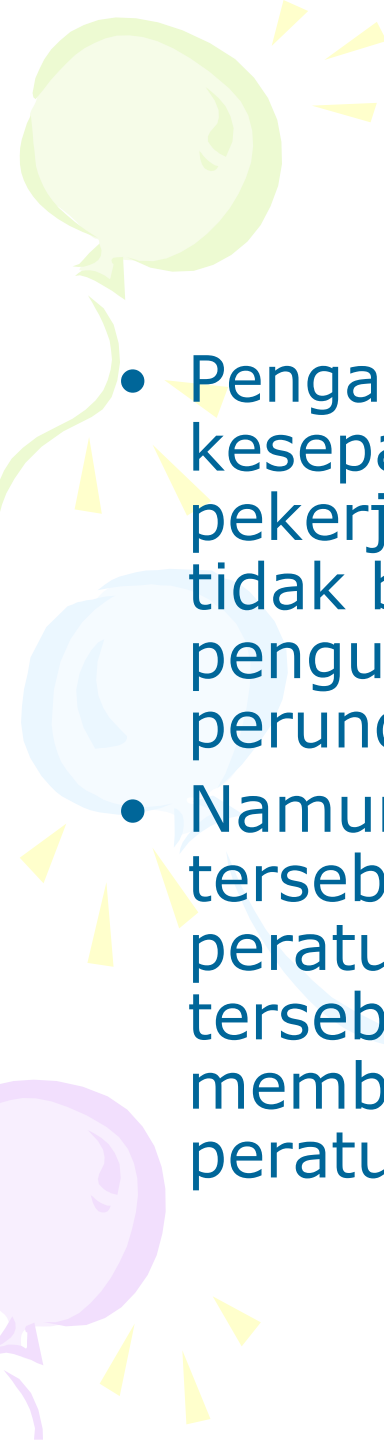
Yang tidak termasuk komponen upah

- Fasilitas, yaitu kenikamatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, koperasi, kantin
- Bonus, yaitu pembayaran yang diterima buruh/pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi normal atau karena peningkatan produktivitas
- Tunjangan Hari raya

- 
- Faktor yang mempengaruhi besar/kecilnya upah adalah jaminan untuk dapat terus bekerja, apakah status pekerjaan lemah atau wajar cukup aman. Sering kali tingkat imbalan tunjangan dikaitkan dengan status pekerjaan
 - Dalam perusahaan umumnya menggunakan empat sistem pembayaran yang berbeda : status sebagai pekerja harian lepas, status sebagai pekerja dengan upah per potong/satuan hasil atau status sebagai pekerja kontrak, status sebagai pekerja tetap harian, dan status sebagai pekerja tetap

- 
- status sebagai pekerja tetap yang memberikan jaminan kerja yang secara hukum bersifat mengikat.
 - Dari temuan diketahui bahwa dua pertiga dari buruh tersebut dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja yang tidak memberikan kepastian untuk dapat terus bekerja, yang menyebabkan mereka dapat dengan mudah diberhentikan, dan banyak pekerja tidak menerima upah kalau sakit atau tidak masuk karena alasan apapun

- 
- Namun demikian Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum
 - Adapun bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan penerapan UMP, dan mengajukan permohonan kepada Menaker disertai rekomendasi dari Kadisnaker setempat
 - Berdasarkan itu, menaker dapat menangguhkan pelaksanaan UMP paling lama 12 bulan

- 
- Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - Namun apabila dalam kesepakatan pengupahan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

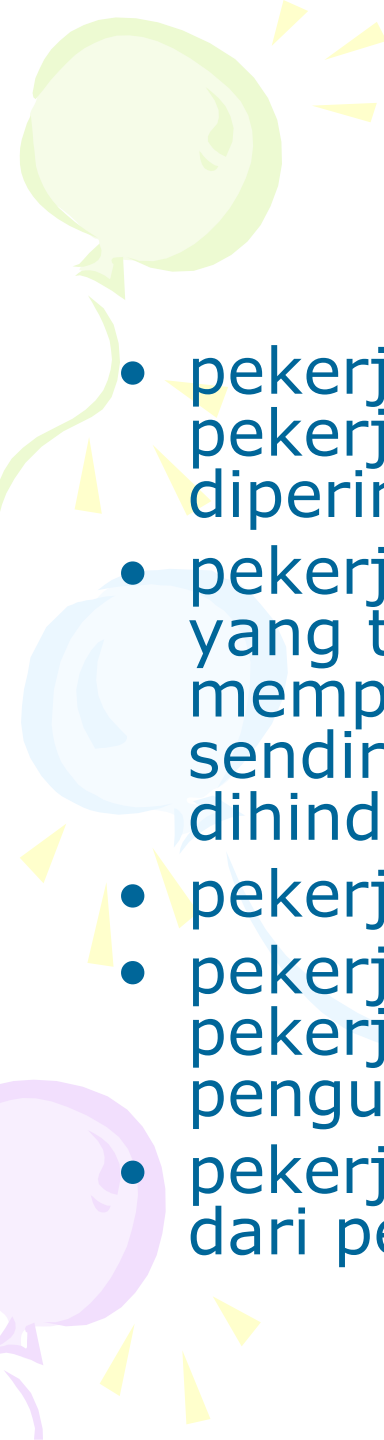


Prinsip pengupahan

- Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi pengupahan antara pekerja wanita dan pria untuk pekerjaan yang sama (UU No. 80 Tahun 1957 yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No. 100 Tahun 1951)
- Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan / NO work no pay (Pasal 93 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)

Penyimpangan atas asas No Work No Pay

- pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

- 
- pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit

- untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja

- pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari



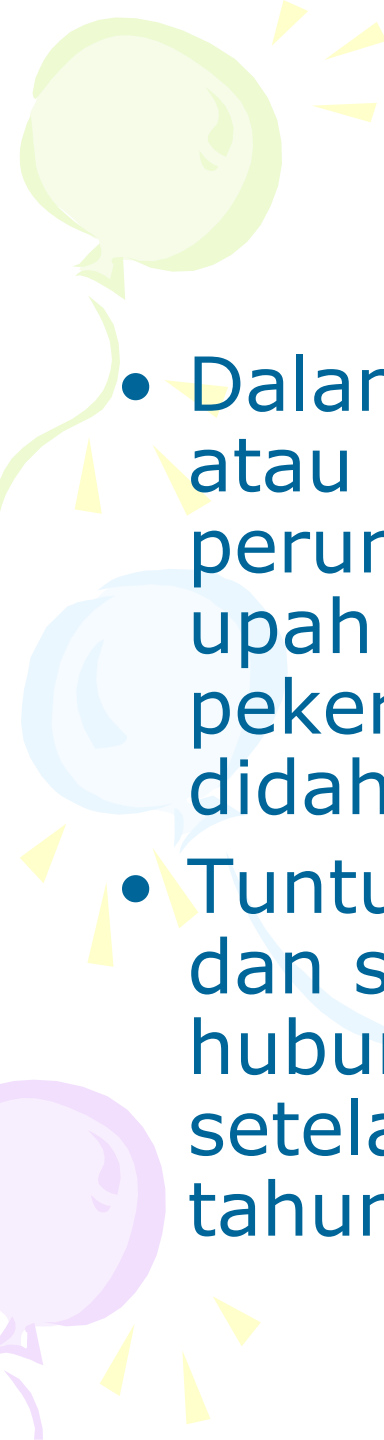
Prosentase Upah

- Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap
- Contoh apabila seorang pekerja upahnya Rp. 1.500.000,-, maka upah pokoknya tersebut paling sedikit $75\% \times \text{Rp. 1.500.000,-} = \text{Rp. 1.125.000,-}$



Denda

- Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh
- Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda

- 
- Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya
 - Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak



Lembur

- Pengusaha harus mempekerjakan buruh/ pekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/ dibayar lembur
- Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam KepMenaker No. 72/MEN/1984
- Upah 1 jam dihitung dengan rumus :
 - Pekerja bulanan = $\frac{1}{173}$ X upah sebulan
 - Pekerja harian = $\frac{2}{20}$ X upah sehari
 - Pekerja borongan = $\frac{1}{7}$ X rata-rata kerja sehari
 - Komponen upah untuk dasar penghitungan upah lembur terdiri atas : Upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri

Cara penghitungan Lembur

- Apabila jam kerja dilakukan pada hari biasa :
 - Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar $1.5 \times \text{upah 1 jam}$
 - Untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar sebesar $2 \times \text{upah 1 jam}$


Contoh :

Somad lembur 3 Jam, upahnya sebesar Rp. 1.500.000,- /bulan, maka upah lembur 1 jam = $\text{Rp. } 1.500.000 \times \frac{1}{173}$, yaitu sebesar Rp. 8.671,-

Upah lemburnya 1 jam pertama adalah $1.5 \times 1 \text{ jam} \times \text{Rp. } 8.671 = \text{Rp. } 13.007,-$

Upah Lembur berikutnya $2 \times 2 \text{ Jam} \times \text{Rp. } 8.671 = \text{Rp. } 34.684,-$

Sehingga total upah lemburnya pada hari itu sebesar $\text{Rp. } 13.007 + \text{Rp. } 34.684 = \text{Rp. } 47.691,-$

- 
- Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi :
 - Untuk 7 jam pertama, upah dibayar 2 X upah lembur 1 jam
 - Pada jam ke-8 s/d jam ke 9, upah lembur dibayar 3 X upah lembur 1 jam
 - Pada jam ke -10 dan seterusnya, upah dibayar sebesar 4 X upah lembur 1 jam